Canada Labour Relations Board

1987-88 Estimates

Part III

Expenditure Plan

87-02904/

The Estimates Documents

The Estimates of the Government of Canada are structured in three Parts. Beginning with an overview of total government spending in Part I, the documents become increasingly more specific. Part II outlines spending according to departments, agencies and programs and contains the proposed wording of the conditions governing spending which Parliament will be asked to approve. The Part III documents provide additional detail on each department and its programs primarily in terms of the results expected for the money spent.

Instructions for obtaining each volume can be found on the order form enclosed with part II.

© Minister of Supply and Services Canada 1987

Available in Canada through

Associated Bookstores
and other booksellers

or by mail from

Canadian Government Publishing Centre
Supply and Services Canada
Ottawa, Canada K1A 0S9

Catalogue No. BT31-2/1988-III-28 Canada: $3.00
ISBN 0-660-53383-9 Other countries: $3.60

Price subject to change without notice

All rights reserved. No part of this publication may be reproduced, stored in a retrieval system, or transmitted by any means, electronic, mechanical, photocopying, recording or otherwise, without the prior written permission of the Publishing Services, Canadian Government Publishing Centre, Ottawa, Canada K1A 0S9.

1987-88 Estimates

Part III

Canada Labour Relations Board

Preface

This Expenditure Plan is designed to be used as a reference document, and as such contains several levels of detail to respond to the various needs of its audience.

This Plan is divided into two sections. Section I presents an overview of the Program including a description, information on its background, objectives and planning perspective as well as performance information that form the basis for the resources requested. Section II provides further information on costs and resources as well as special analyses that the reader may require to understand the Program more fully.

Section I is preceded by Details Of Spending Authorities from Part II of the Estimates and Volume II of the Public Accounts. This is to provide continuity with other Estimates documents as well as to aid in assessing the Program's financial performance over the past year.

This document is designed to permit easy access to specific information that the reader may require. The table of contents provides a detailed guide to the contents of each section. In addition, references are made throughout the document to allow the reader to find more details on items of particular interest.

Table of Contents

Details of Spending Authorities

A. Authorities for 1987-88 -- Part II of the Estimates 4

B. Use of 1985-86 Authorities -- Volume II of the Public Accounts 5

Section I
Program Overview

A. Plans for 1987-88
   1. Highlights 6
   2. Summary of Financial Requirements 6

B. Recent Performance
   1. Highlights 7
   2. Review of Financial Performance 7

C. Background
   1. Introduction 8
   2. Mandate 8
   3. Program Objective 9
   4. Program Description 9
   5. Program Organization for Delivery 9

D. Planning Perspective
   1. External Factors Influencing the Program 10
   2. Initiatives 12
   3. Update on Previously Reported Initiatives 12

E. Program Effectiveness 13

F. Performance Information and Resource Justification 14

Section II
Supplementary Information

Profile of Program Resources

1. Financial Requirements by Object 16
2. Personnel Requirements 17
3. Revenue 18
4. Net Cost of Program 19

Details of Spending Authorities

A. Authorities for 1987-88 -- Part II of the Estimates

Financial Requirements by Authority

Vote	(thousands of dollars)	1987-88 Main Estimates	1986-87 Main Estimates
	Canada Labour Relations Board		
10	Program expenditures	5,922	5,453
(S)	Contributions to employee benefit plans	661	571
	Total Agency	**6,583**	6,024

Votes - Wording and Amounts

Vote	(dollars)	1987-88 Main Estimates
	Canada Labour Relations Board	
10	Canada Labour Relations Board - Program expenditures	**5,922,000**

Program by Activities

(thousands of dollars)	1987-88 Main Estimates				1986-87 Main Estimates
	Authorized person-years	Budgetary Operating	Capital	Total	
Canada Labour Relations Board	103	6,577	6	6,583	6,024
1986-87 Authorized person-years	103				

B. Use of 1985-86 Authorities - Volume II of the Public Accounts

Vote	(dollars)	Main Estimates	Total Available for Use	Actual Use
	Canada Labour Relations Board			
10	Program expenditures	5,419,000	5,643,000	5,525,623
(S)	Contributions to employee benefit plans	562,000	620,000	620,000
	Total Program - Budgetary	5,981,000	6,263,000	6,145,623

Section I
Program Overview

A. Plans for 1987-88

1. Highlights

The Canada Labour Relations Board has established the following goals for 1987-88:

- to fulfill its mandate under Part V of the Canada Labour Code (Industrial Relations) by expediting the disposition of all proceedings coming before the Board and reducing the backlog of cases in a manner which best utilizes its limited human and financial resources, through:

  - the provision of prompt mediation and investigation services to enable the Board to dispose in a timely fashion of as many cases as possible without time consuming and costly public hearings;

  - the prompt scheduling of cases requiring hearings in locations best suited to the parties concerned, keeping in mind the effective use of the Board's resources;

- to expand the implementation of its automated case management and information retrieval system to its five regional offices to enable remote access to the data banks maintained at its Headquarters in Ottawa; and

- to continue to "bridge the gap" between the French and English-speaking labour relations communities in Canada by publishing its decisions in both languages and making them available to practitioners.

2. Summary of Financial Requirements

Funding requirements for the Canada Labour Relations Board for both the Estimates and the current fiscal year are presented in Figure 1.

Figure 1: Financial Requirements ($000)

	Estimates 1987-88	Forecast 1986-87	Change
Canada Labour Relations Board	6,583	6,024	559
Person-years	103	103	-

Explanation of Change: The financial requirements for 1987-88 are 9.3% or $559 thousand higher than the 1986-87 forecast expenditures. This increase is due primarily to:

- Allowance for salary inflation $214,000
- Increase in employee benefit costs $ 90,000
- Severance pay $110,000
- Increase cost in conducting hearings $100,000
- Relocations $ 45,000

B. Recent Performance

1. Highlights

Highlights of the Board's performance during 1985-86 are:

- the disposition of 776 cases, 60 more than in the previous year and more than in any other previous year except 1981-82 (see figure 5);
- an increase in the average number of investigation reports filed by Labour Relations Officers (see figure 5);
- a reduction in the backlog of cases for the first time since 1981-82, to 365 cases from 385 the previous year (see figure 5); and
- the coming "on-line" of the Board's automated case management and information retrieval systems (see page 12).

2. Review of Financial Performance

Figure 2: 1985-86 Financial Performance ($000)

	1985-86		
	Actual	Main Estimates	Change
Canada Labour Relations Board	6,263	5,981	282

The difference between actual expenditures and the Main Estimates resulted from the following items approved by Supplementary Estimates:

($000)

- increased contribution payments to employee benefit plans 58

- cost associated with the management retrieval and information system 224

C. Background

1. Introduction

Jurisdiction over labour matters in Canada is subject to divisions between the federal and provincial governments. Although the power to legislate in the field of labour relations is primarily the constitutional responsibility of the provinces, the federal government also has constitutional authority originally vested in the British North America Act to enact labour legislation within its own jurisdiction.

The Canada Labour Code applies to approximately 600,000 employees and their employers across Canada in industries or enterprises which are considered federal works, undertakings or businesses. These industries include interprovincial or international rail, road and pipeline transportation, shipping and related services, air transportation, interprovincial and international telecommunications, radio and television broadcasting, banks and certain Crown corporations. Also included are industries declared by Parliament to be for the general advantage of Canada, such as uranium mining, flour and feed mills, and grain elevators. Finally, all works, undertakings and businesses in the Yukon and the Northwest Territories are under federal labour jurisdiction.

The Canada Labour Relations Board is a quasi-judicial tribunal with statutory powers pertaining to the administration of Part V of the Canada Labour Code which deals with industrial relations. The Board also acts under Part IV of the Code hearing appeals against safety rulings in cases where danger has been alleged. It also rules on complaints by employees that they have been discriminated against or disciplined for exercising their rights in relation to safety.

2. Mandate

The Canada Labour Relations Board's mandate is based on the authority and responsibility assigned to it under the Canada Labour Code (R.S. 1970, c. L-1 and as amended by S.C. 1972, c. 18, 1977-78, c. 27, 1980-81-82-83, cc. 47, 121 and 1984, cc. 39, 40).

3. Program Objective

To contribute to and promote effective industrial relations in any work, undertaking or business that falls within the authority of the Parliament of Canada.

4. Program Description

- The exercise of statutory powers relating to bargaining rights and their structuring;
- the investigation, mediation and adjudication of complaints alleging contraventions of provisions of the Canada Labour Code;
- the interpretation of technological change provisions affecting the terms, conditions and security of employees and the exercise of ancillary remedial authority;
- the exercise of cease and desist powers in cases of unlawful strikes or lockouts;
- the review of decisions relating to safety that are referred to the Board;
- the settling of terms of a first collective agreement;
- the provision of advice and recommendations relative to the statutory powers of the Board; and
- the provision of administrative services to these ends.

5. Program Organization for Delivery

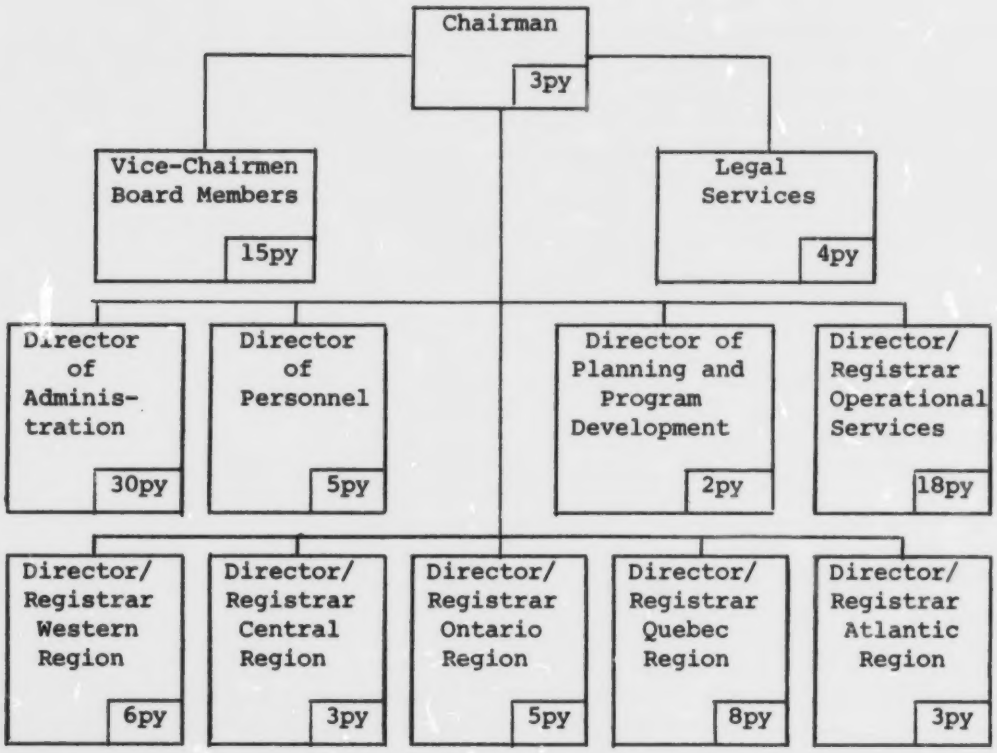
Activity Structure: The Program has only one activity encompassing all aspects of its operation.

Organization Structure: The Board is made up of Members appointed by the Governor in Council. The Canada Labour Code provides for a Chairman, from one to five Vice-Chairmen and from four to eight Board Members. The Chairman is also the Chief Executive Officer and reports directly to Parliament through the Minister of Labour. Terms for those on the Board are up to five years for Board Members and up to 10 years for the Chairman and each Vice-Chairman.

The Members of the Board are full-time appointees with experience and knowledge of industrial relations and labour law. Although they are based in Ottawa, the hearings are conducted across the country. (Although the Code was amended in 1984 to provide for the appointment of part-time Board Members to deal with safety cases under Part IV of the Code, no such part-time appointments have been made or requested.)

The Headquarters of the Board is located in the National Capital Region and encompasses Registrar functions, Administration, Records, Statistics, Library, Research, Legal and Information Services as well as Clerks of the Board and industrial relations specialists involved in investigation, mediation and processing of cases. Regional offices located in Vancouver, Winnipeg, Toronto, Montréal and Dartmouth are staffed by industrial relations specialists and support staff involved in the processing and investigation of cases as well as the mediation of complaints of unfair labour practice and responding to situations involving unlawful strikes or lockouts. The Regional Director in each region has delegated authority to act as Registrar.

Figure 3: Organization Structure



D. Planning Perspective

1. External Factors Influencing the Program

Some of the environmental factors that have an effect on the operations of the Canada Labour Relations Board include the prevailing socio-economic climate. Deregulation in the transportation industries, for example, has resulted in an evolution in the nature of cases being

brought before the Board, with complex, time-consuming cases forming a much larger proportion of the Board's case load than in the past. Many of these cases involve the merger or acquisition of smaller regional firms by larger national ones, resulting in new organizational structures with intermingling of employees in bargaining units often represented by rival trade unions.

The change of status of Canada Post from a government department subject to the Public Service Staff Relations Act to a Crown corporation subject to the Canada Labour Code has also taxed the resources of the Board. In addition to ad-hoc applications for declarations of illegal strikes and cease and desist orders involving the Canada Post Corporation and unions representing its employees, the Board has before it a single application to review the existing bargaining unit structure at Canada Post, in its entirety. This application was filed in the fall of 1985 and has necessitated a series of public hearings by a bilingual panel that began in the winter of 1985-86. The hearings are expected to continue well into fiscal year 1987-88 before the case may be brought to a conclusion. The effect of Canada Post's application on the Board's resources is demonstrated by the following statistics. This application statistically accounts for only .13% percent of the Board's total case load yet it has taken up approximately 14.5% of the Board's hearing days in the first six months of this fiscal year (18 days out of 124).

Another factor influencing program delivery in 1985-86 was the fact that the Board had to operate for the first half of 1985-86, and for a good part of the previous year as well, with only six of its normal complement of eight Board Members. While these two vacancies were filled in the fall of 1985, the appointments coincided with the departure of two other Board Members, one of which remains unfilled. The Board has therefore not had its full complement of eight experienced Board Members since early 1984, almost three years ago. The negative effect of this situation is revealed in the number of hearings that the Board was able to hold; figure 5 reveals a constant decrease in hearing days from a high of 256 days in 1983-84, to 226 days in 1984-85 and to only 215 days in 1985-86.

The Board's ability to schedule hearings depends greatly on the number of trained Board Members who are available. When the Board last had a full complement of trained Board Members, in 1984, it had four full panels available to hold hearings and/or render decisions. Currently, by having one vacant position, the number of full Board panels available is reduced to three. The obvious result is a loss of 25% of the potential hearing days available to dispose of cases, causing a longer delay in the scheduling of cases for disposition or hearing.

Within the next fiscal year four of the current seven Board Members will have their appointments expire. Should some or all of the four Members not be reappointed, it could have a significant effect on

the Board's ability to effectively respond to its case load. Even if any new appointments are made in a timely fashion, it takes approximately four to six months of training before the Member is able to sit as a Member of a Board panel. The possible ramification is that the backlog of cases requiring Board consideration or hearings would accumulate at an accelerated rate, more than negating any prior improvement in the Board's productivity, and greatly increasing the average length of time it takes the Board to dispose of cases.

Further external element affecting the Board's ability to schedule hearings promptly, in addition to the number of Board Members, is the language capabilities of the latter. Of the 124 hearing days thus far, 64, or 51.6% required a fully bilingual panel. The four Board Members, whose appointments are expiring next fiscal year, are all bilingual. The remaining three Members are unilingual, although one member is undertaking language training. It is noted that 44% of the cases received this fiscal year are from Quebec, up from 31.5% in the 1985-86 fiscal year. The large majority of these cases will require disposition by a bilingual or French-speaking panel. It is therefore essential that, in order for the Board to continue its current level of productivity, its bilingual capabilities be enhanced.

2. Initiatives

To the extent that limited resources may permit, expansion of the automated case management and information retrieval system to the Board's regional offices is planned for the early part of 1987-88, as well as fine-tuning of the portions of the system that became operational through 1986-87. Bringing the Regional offices "on-line" will enable them to access data in Ottawa directly from the central processing unit using keyboard terminals, without the delays inherent in requesting this information by telephone. It is expected that this will result in more expeditious investigation of cases through more accurate and timely sharing of pertinent historical casework data, and improve mediation results through the ready availability of the Board's jurisprudential data base.

Also, the Board's legal research library is introducing the use of computers to access established, relevant data bases. There is potential to conduct such research faster, more effectively, and at less cost.

3. Update on Previously Reported Initiatives

The Board's efforts in reducing its backlog of cases, which has been steadily rising since 1982-83, is showing positive results. For the first time since 1981-82, the Board has decreased the number of outstanding cases in 1985-86 to 365, 20 fewer than the previous year (see figure 5). However, the Board's attempts to dispose of cases more quickly is not reflected in the performance indicators for 1985-86; during the year in question, average processing time from date of

receipt of an application to date of disposition has increased to 185 days compared to 155 days in 1984-85, an increase of 30 days on average (see figure 5).

This apparently contradictory situation can be explained in part by the fact that as the Board disposes of those cases that have been before it for a relatively long period of time, i.e. old cases, the statistics reflecting the average processing time will tend to increase when the old cases are included in the "disposition statistics". It is anticipated that this trend will reverse itself as the older backlog is reduced in volume.

E. Program Effectiveness

To ensure the effective fulfillment of its mandate, the Board closely monitors all cases coming before it to ensure timely processing from initial filing of an application or complaint to final disposition. To this end, the automated case management and information retrieval system will greatly facilitate the monitoring and control by the Board's management of its diverse and complex case load, and provide performance data more expeditiously.

With respect to program delivery, the Board is under constant scrutiny by external sources such as employers' associations, union organizations and the legal and academic communities. In addition, the decisions of the Board may be reviewed by the higher courts, such as the Federal Court of Canada and the Supreme Court of Canada, if a party affected by a decision so applies. Experience reveals that the Board has fared extremely well in the courts, with a total of only 14 decisions having been overturned by the courts in the past three years out of a total of 93 applications for judicial review (see figure 4). Similarly, on application for reconsideration by an affected party, the Board has an internal process for reviewing its own decisions. In the past year (1985-86), the Board granted two of 37 such applications filed.

Figure 4: Program Effectiveness (Judicial Review)

	1983-84	1984-85	1985-86
No. of Board decisions	697	716	776
No. of decisions subject to judicial review proceedings	30	31	32
No. of applications for judicial review withdrawn by appellant party	17	15	11
No. of Board decisions upheld by courts	7	12	4
No. of Board decisions overturned by courts	6*	3	5**
No. of judicial review applications pending in court	0	1	12

* Five of these concerned the same Board decision which dealt with all five cases; therefore, in reality only two Board decisions dealing with six cases were overturned.

** Three concern House of Commons cases overturned for lack of jurisdiction.

The Canada Labour Relations Board has been granted an exemption from program evaluation by the Office of the Comptroller General. The exemption was based on the fact that the Board is a quasi-judicial tribunal and has no authority to change or alter its program.

F. Performance Information and Resource Justification

The Board received approximately the same number of new applications (756) in 1985-86 as in 1984-85, which was a record high. Coupled with the backlog of 385 cases at the beginning of the year, the Board had before it an all-time high of 1,141 active cases within the year (see figure 5). Notwithstanding the difficulties mentioned above with respect to vacancies at the Board level, the Board's performance in disposing of applications exceeded that of the previous three years, and important inroads were made in reducing the backlog of cases.

Information available for the first half of 1986-87 indicates that the Board's case load will be approximately the same as 1985-86, and that further progress could be made in reducing the number of cases pending at year-end (see figure 5). Performance will likely be enhanced when the Board is able to operate with a full complement of eight Board Members. As previously noted, the effect of the current vacancy at the Board level is also compounded by the proximity of the expiration of terms of appointment of four Members, who therefore will not be assigned to cases whose duration is expected to go beyond the expiration of the terms in question. Such cases, which by their very nature will not be disposed of quickly, are therefore delayed yet longer because of this situation.

Figure 5: Performance Indicators

	1983-84	1984-85	1985-86	1986-87*	1987-88*
New cases	771	779	756	800	825
Cases disposed of	697	716	776	850	850
Backlog at year-end	322	385	365	315	290
Average processing time (in days)	124	155	185	135	130
Cases heard	167	209	201	225	225
Hearing days	256	226	215	250	250
Cases determined per PY	7.0	7.1	7.9	8.5	8.5
Mediation success rate (%)	56.4	68	62	68	68
Average no. reports filed per officer	17.1	20	22	23	25

* Projected figures (based on the assumption of having four Board panels available)

Section II
Supplementary Information

Profile of Program Resources

1. Financial Requirements by Object

Canada Labour Relations Board financial requirements by object are presented in Figure 6.

Figure 6: Details of Financial Requirements by Object ($000)

	Estimates 1987-88	Forecast 1986-87	Actual 1985-86
Personnel			
Salaries and wages	4,403	4,079	3,872
Contributions to employee benefit plans	661	571	620
	5,064	4,650	4,492
Goods and services			
Transportation and communications	734	589	643
Information	90	90	123
Professional and special services	427	427	450
Rentals	74	74	130
Purchased repair and upkeep	16	16	10
Utilities, materials and supplies	154	154	102
All other expenditures	18	18	28
	1,513	1,368	1,486
Total operating	6,577	6,018	5,978
Capital	6	6	168
	6,583	6,024	6,146

2. Personnel Requirements

Personnel expenditures account for 76.9% of the total expenditures of the Program. A profile of the Program's personnel requirements is provided in Figure 7.

Figure 7: Details of Personnel Requirements

	Authorized Person-Years			Current Salary Range	1987-88 Average Salary Provision
	87-88	86-87	85-86		
Management	21	21	17	51,400 - 110,300	74,586
Scientific and Professional					
Law	2	2	2	23,562 - 92,800	34,401
Library Science	2	2	2	21,932 - 50,712	34,732
Administrative and Foreign Service					
Administrative Services	10	10	12	16,955 - 58,562	36,786
Information Services	2	2	2	14,581 - 57,980	42,686
Personnel Administration	3	3	3	22,940 - 63,870	45,305
Program Administration	15	15	17	14,939 - 62,268	46,435
Purchasing and Supply	1	1	1	15,192 - 57,980	
Administrative Support					
Clerical and Regulatory	29	29	27	13,887 - 34,086	24,273
Secretarial, Stenographic, Typing	18	19	18	13,569 - 34,304	25,142

Note: The person-year columns display the forecast distribution of the authorized person-years for the Program by occupational group. The current salary range column shows the salary ranges by occupational group at October 31, 1986. The average salary column reflects the estimated base salary costs including allowance for collective agreements, annual increments, promotions and merit pay divided by the person-years for the occupational group. Year-to-year comparison of averages may be affected by changes in the distribution of the components underlying the calculations.

3. Revenue

The Canada Labour Relations Board collects a cost from persons requesting a copy of transcripts or tapes of its public hearings. Figure 8 provides a listing of revenue generated by the Canada Labour Relations Board. This revenue is credited directly to the Consolidated Revenue Fund and is not available for use by the Program.

Figure 8: Revenue by Class ($000)

	Estimates 1987-88	Forecast 1986-87	Actual 1985-86
Sale of copies of transcript and tapes of public hearings	10	9	2

4. Net Cost of Program

The Estimates of the Program include only those expenditures to be charged to its voted authorities. Figure 9 provides details of other cost items which need to be taken into account to arrive at the estimated total cost of the Program.

Figure 9: Total Cost of the Program for 1987-88 ($000)

	1987-88 Main Estimates	Add* Other Costs	Estimated Total Program Cost 1987-88	Estimated Total Program Cost 1986-87
Ongoing Work of the Canada Labour Relations Board	6,583	1,459	8,042	7,221

* Other costs of $1,459 thousand consist of:

	($000)
• accommodation received without charge from Public Works	1,348
• cheque issue and other accounting services received without charge from Supply and Services	15
• employee benefits covering the employer's share of insurance premiums and costs paid by Treasury Board Secretariat	96

Conseil canadien des relations du travail

Budget des dépenses 1987-1988

Partie III

Plan de dépenses

Les documents budgétaires

Le Budget des dépenses du gouvernement du Canada est divisé en trois parties. Commençant par un aperçu des dépenses totales du gouvernement dans la Partie I, les documents deviennent de plus en plus détaillés. Dans la Partie II, les dépenses sont décrites selon les ministères, les organismes et les programmes. Cette partie renferme aussi le libellé proposé des conditions qui s'appliquent aux pouvoirs de dépenser qu'on demande au Parlement d'accorder. Dans les documents de la Partie III, on fournit des détails supplémentaires sur chacun des ministères ainsi que sur leurs programmes surtout axés sur les résultats attendus en contrepartie de l'argent dépensé.

Les instructions sur la façon de se procurer ces documents se trouvent sur le bon de commande qui accompagne la Partie II.

©Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1987

En vente au Canada par l'entremise de nos

Librairies associées
et autres libraires

ou par la poste auprès du:

Centre d'édition du gouvernement du Canada
Approvisionnements et Services Canada
Ottawa, (Canada) K1A 0S9

N° de catalogue BT31-2/1988-III-28 au Canada: $3.00

ISBN 0-660-53383-9 à l'étranger: $3.60

Prix sujet à changement sans préavis

Tous droits réservés. On ne peut reproduire aucune partie du présent ouvrage, sous quelque forme ou par quelque procédé que ce soit (électronique, mécanique, photographique) ni en faire un emmagasinement sur support magnétique ou autre pour fins de diffusion ou après diffusion, sans autorisation écrite préalable des Services d'édition, Centre d'édition du gouvernement du Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9.

Budget des dépenses 1987-1988

Partie III

Conseil canadien des relations du travail

Préface

Le présent plan de dépenses est conçu pour servir de document de référence. Les renseignements qu'il renferme sont plus ou moins détaillés selon les parties et visent à répondre aux besoins du lecteur.

Le document comprend deux sections. La section I présente un aperçu et une description du Programme, indique les données de base, les objectifs et les perspectives de planification, et fournit des données sur le rendement qui justifient les ressources demandées. La section II fournit d'autres renseignements sur les coûts et les ressources, ainsi que des analyses spéciales qui permettent au lecteur de mieux comprendre le Programme.

La section I est précédée des autorisations de dépenser provenant de la Partie II du Budget des dépenses et du volume II des Comptes publics, ce qui assure une certaine continuité avec les autres documents budgétaires et permet d'évaluer les résultats financiers du Programme au cours de la dernière année.

Le présent document permettra au lecteur de trouver facilement les renseignements qu'il cherche. La table des matières expose en détail le contenu de chaque section. Enfin, dans tout le document, des renvois permettent au lecteur de trouver de plus amples renseignements sur les postes de dépense qui l'intéressent particulièrement.

Table des matières

Autorisations de dépenser

A. Autorisations pour 1987-1988 -- Partie II du Budget des dépenses 4
B. Emploi des autorisations en 1985-1986 -- Volume II des Comptes publics 5

Section I
Aperçu du Programme

A. Plans pour 1987-1988
1. Points saillants 6
2. Sommaire des besoins financiers 6
B. Rendement récent
1. Points saillants 7
2. Examen des résultats financiers 8
C. Données de base
1. Introduction 8
2. Mandat 9
3. Objectif du Programme 9
4. Description du Programme 9
5. Organisation du Programme en vue de son exécution 10
D. Perspective de planification
1. Facteurs externes qui influent sur le Programme 11
2. Initiatives 13
3. État des initiatives annoncées antérieurement 14
E. Efficacité du Programme 14
F. Données sur le rendement et justification des ressources 15

Section II
Renseignements supplémentaires

Aperçu des ressources du Programme
1. Besoins financiers par article 17
2. Besoins en personnel 18
3. Recettes 19
4. Coût net du Programme 20

Autorisations de dépenser

A. Autorisations pour 1987-1988 -- Partie II du Budget des dépenses

Besoins financiers par autorisation

Crédits	(en milliers de dollars)	Budget principal 1987-1988	Budget principal 1986-1987
	Conseil canadien des relations du travail		
10	Dépenses du Programme	5 922	5 453
(S)	Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés	661	571
	Total du Programme	6 583	6 024

Crédits - Libellé et sommes demandées

Crédit	(dollars)	Budget principal 1987-1988
	Conseil canadien des relations du travail	
10	Conseil canadien des relations du travail - Dépenses du Programme	5 922 000

Programme par activité

(en milliers de dollars)	Budget principal 1987-1988				Budget principal 1986-1987
	Années-personnes autorisées	Budgétaire Fonctionnement	Budgétaire Dépenses en capital	Total	
Conseil canadien des relations du travail	103	6 577	6	6 583	6 024
Années-personnes autorisées en 1986-1987	103				

B. Emploi des autorisations en 1985-1986 - Volume II des Comptes publics

Crédit	(dollars)	Budget principal	Total disponible	Emploi réel
	Conseil canadien des relations du travail			
10	Dépenses du Programme	5 419 000	5 643 000	5 525 623
(S)	Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés	562 000	620 000	620 000
	Total du Programme - Budgétaire	5 981 000	6 263 000	6 145 623

Section I
Aperçu du Programme

A. Plans pour 1987-1988

1. Points saillants

Pour 1987-1988, le Conseil canadien des relations du travail a établi les objectifs que voici:

- Remplir son mandat conformément à la Partie V du Code canadien du travail (Relations industrielles) en accélérant le règlement de toutes les affaires dont il est saisi et en réduisant le nombre de causes pendantes de manière à utiliser au mieux le peu de ressources humaines et financières dont il dispose, c'est-à-dire:

  - Fournir rapidement des services de médiation et d'enquête afin d'être en mesure de régler de façon opportune autant d'affaires que possible sans avoir à tenir de longues et onéreuses audiences publiques;

  - Mettre immédiatement au rôle les affaires qui nécessitent une audience et voir à ce que ces audiences soient tenues à l'endroit qui convient le mieux aux parties intéressées, tout en tenant compte de la nécessité d'utiliser efficacement ses ressources;

- Étendre l'instauration du système automatisé de gestion des affaires et de recherche documentaire aux cinq bureaux régionaux, afin de leur donner accès aux banques de données de l'administration centrale à Ottawa; et

- Continuer à «combler le fossé» qui sépare les groupes anglophone et francophone qui oeuvrent dans le domaine des relations de travail en publiant ses décisions dans les deux langues et en les mettant à la disposition des praticiens.

2. Sommaire des besoins financiers

Le tableau 1 fait état des ressources financières dont le Conseil canadien des relations du travail prévoit avoir besoin pour le Budget des dépenses et l'année financière en cours.

Tableau 1: Besoins financiers (en milliers de dollars)

	Budget des dépenses 1987-1988	Prévu 1986-1987	Différence
Conseil canadien des relations du travail	6 583	6 024	559
Années-personnes	103	103	-

Explication de la différence: Les besoins financiers pour 1987-1988 excèdent de 559 000 $, soit 9,3 %, les dépenses prévues de 1986-1987. La différence est attribuable aux postes suivants:

(en milliers de dollars)

- Provision pour inflation des coûts salariaux 214
- Augmentation du coût des avantages sociaux des employés 90
- Indemnité de fin d'emploi 110
- Augmentation du coût de la tenue d'audiences 100
- Réinstallation 45

B. Rendement récent

1. Points saillants

Voici les points saillants du rendement du Conseil en 1985-1986:

- Règlement de 776 affaires, soit de 60 de plus que l'année précédente et plus qu'au cours de toute autre année à l'exception de 1981-1982 (voir tableau 5);
- Augmentation du nombre moyen de rapports d'enquête présentés par les agents des relations du travail (voir tableau 5);
- Pour la première fois depuis 1981-1982, réduction du nombre d'affaires pendantes, de 385 à 365 par rapport à l'année précédente (voir tableau 5); et

- Début de la communication «en direct», grâce au système automatisé de gestion des affaires et de recherche documentaire du Conseil (voir page 12).

2. Examen des résultats financiers

Tableau 2: Résultats financiers en 1985-1986
(en milliers de dollars)

	1985-1986		
	Réel	Budget principal	Différence
Conseil canadien des relations du travail	6 263	5 981	282

La différence entre les dépenses réelles et le Budget des dépenses principal est attribuable aux postes suivants, qui ont été autorisés en vertu d'un Budget des dépenses supplémentaires:

(en milliers de dollars)

- Augmentation des contributions versées aux régimes d'avantages sociaux des employés 58
- Frais occasionnés par le système de recherche documentaire et d'information de gestion 224

C. Données de base

1. Introduction

Au Canada, la compétence en matière de relations de travail est partagée entre le gouvernement fédéral et les gouvernements provinciaux. Quoique constitutionnellement, les relations industrielles ressortissent surtout au pouvoir législatif des provinces, le gouvernement fédéral peut, en vertu de pouvoirs que lui confère l'Acte de l'Amérique du Nord britannique, légiférer également dans ce domaine, sur des questions relevant exclusivement de son champ de compétence.

Le Code canadien du travail s'applique à environ 600 000 employés, ainsi qu'à leurs employeurs, qui travaillent dans des secteurs d'activité ou dans des entreprises considérées comme des entreprises, affaires ou ouvrages de compétence fédérale au Canada. Celles-ci

comprennent le transport interprovincial ou international par chemin de fer, par voie terrestre, aérienne et maritime, ainsi que les services connexes, les pipelines, les télécommunications interprovinciales et internationales, la radio et la télédiffusion, les banques et certaines sociétés d'État. Elles comprennent aussi les entreprises que le Parlement du Canada déclare être à l'avantage du Canada en général, comme les mines d'uranium, les minoteries, les usines d'aliments et les silos à céréales. Enfin, du point de vue des relations du travail, tous les ouvrages, entreprises ou affaires exploités au Yukon et dans les Territoires du Nord-Ouest sont de compétence fédérale.

Le Conseil canadien des relations du travail est un tribunal quasijudiciaire investi de pouvoirs légaux en ce qui touche l'application de la Partie V du Code canadien du travail, qui porte sur les relations industrielles. Il agit également en vertu de la Partie IV du Code, entendant les appels interjetés relativement à des décisions concernant la sécurité dans des affaires où l'existence d'un danger est invoquée. Enfin le Conseil statue sur les plaintes déposées par les employés qui disent avoir été victimes de discrimination ou avoir fait l'objet d'une mesure disciplinaire pour avoir exercé leurs droits au chapitre de la sécurité.

2. Mandat

Le mandat du Conseil canadien des relations du travail est établi en fonction des pouvoirs et des responsabilités dont l'investit le Code canadien du travail (S.R.C. 1970, c. L-1, modifié par S.C. 1972, c. 18, 1977-1978, c. 27, 1980-1981-1982, cc. 47, 121 et 1984, cc. 39, 40).

3. Objectif du Programme

Contribuer au développement de relations industrielles efficaces et les promouvoir dans toute entreprise, toute affaire ou tout ouvrage relevant du Parlement du Canada.

4. Description du Programme

- Exercer des pouvoirs légaux au chapitre des droits de négociation et de leur structuration;

- Faire des enquêtes et régler, par voie de médiation, les plaintes alléguant qu'il y a eu violation des dispositions du Code canadien du travail;

- Interpréter les dispositions portant sur les changements technologiques qui influent sur les conditions de travail et la sécurité des employés et ordonner les mesures de redressement qui s'imposent;

- Exercer le pouvoir de rendre des ordonnances de ne pas faire en cas de grèves ou de lock-out illégaux;

- Réviser, lorsqu'il en est saisi, les décisions qui portent sur la sécurité;

- Régler les modalités d'une première convention collective;

- Donner des conseils et faire des recommandations en ce qui concerne ses pouvoirs légaux du Conseil; et

- Se doter des services administratifs nécessaires à ces activités.

5. Organisation du Programme en vue de son exécution

Structure de l'activité: Le Programme comprend une seule activité qui embrasse tous les aspects de son fonctionnement.

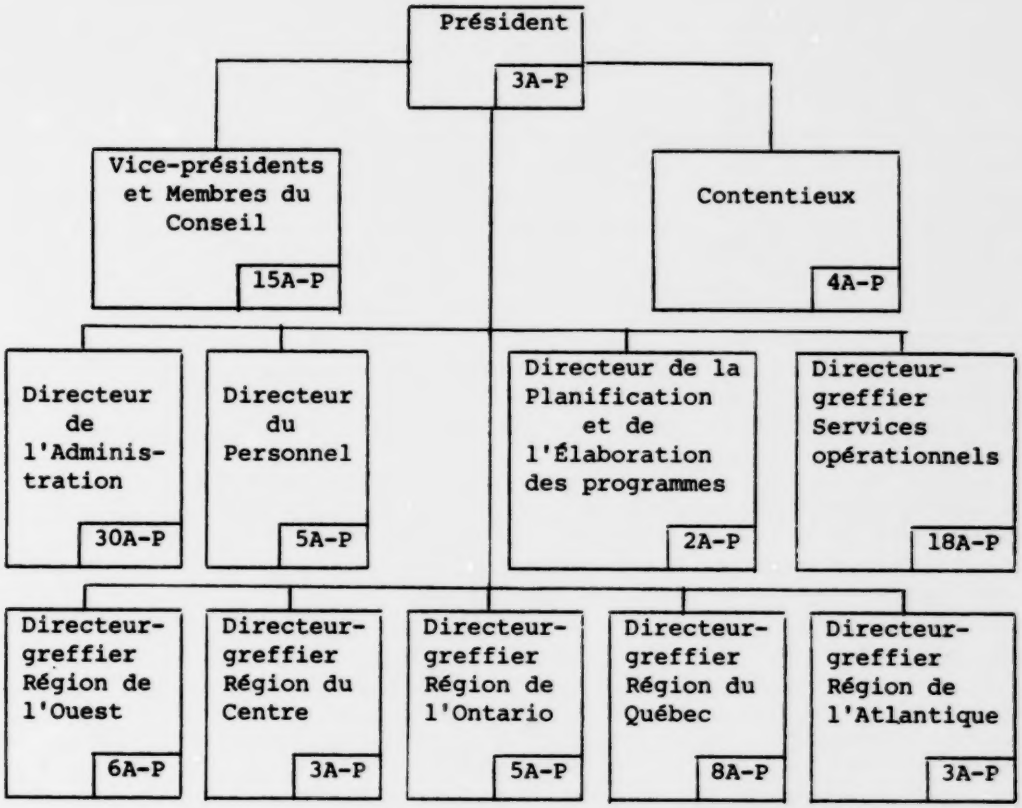
Organisation: Le Conseil est formé de membres nommés par le gouverneur en conseil. D'après le Code canadien du travail, il doit comprendre un président, un à cinq vice-présidents et quatre à huit membres. Le Président du Conseil en est aussi le fonctionnaire administratif en chef et est comptable au Parlement par l'intermédiaire du ministre du Travail. Le Président et les Vice-présidents sont nommés pour un maximum de dix ans, tandis que les membres du Conseil ont un mandat de cinq ans.

Les membres du Conseil sont nommés à temps plein et possèdent de l'expérience et des connaissances dans le domaine des relations de travail et du droit du travail. Leur bureau se trouve à Ottawa, mais les audiences sont tenues dans tout le Canada. (Des modifications apportées au Code en 1984 prévoient la nomination au Conseil de membres à temps partiel qui seraient chargés de traiter, en vertu de la Partie IV, les affaires ayant trait à la sécurité. Toutefois, aucune nomination de ce genre n'a eu lieu et aucune demande n'a été faite en ce sens.)

L'administration centrale du Conseil est située dans la région de la Capitale nationale et regroupe les services de greffier, l'administration, le service des dossiers, les statistiques, la bibliothèque, les services de recherche, le contentieux et les services d'information, de même que des commis-greffiers et des spécialistes en relations de travail chargés des enquêtes, de la médiation et du traitement des affaires. Le personnel des bureaux régionaux de Vancouver, Winnipeg, Toronto, Montréal et Dartmouth se compose de spécialistes des relations de travail et d'employés de soutien qui participent aux enquêtes relatives aux affaires et au traitement de

celles-ci, de même qu'à la médiation des plaintes de pratique déloyale de travail, et qui s'occupent des affaires découlant de grèves ou de lock-out illégaux. Dans chaque région, le directeur régional exerce des fonctions de greffier en vertu de pouvoirs qui lui sont délégués.

Tableau 3: Organigramme



D. Perspective de planification

1. Facteurs externes qui influent sur le Programme

Entre autres facteurs environnementaux qui influent sur les activités du Conseil canadien des relations du travail, mentionnons le climat socio-économique actuel. La déréglementation dans le secteur des transports, par exemple, s'est traduite par une évolution de la nature des affaires dont le Conseil est saisi, de sorte que la grande proportion d'affaires complexes dont le règlement demande beaucoup de temps est plus élevée que par le passé. Dans de nombreux cas, de petites entreprises ont fusionné ou de grandes sociétés nationales

s'en portent acquéreurs, ce qui entraîne des restructurations et des fusions de groupes d'employés faisant partie d'unités de négociation qui sont souvent représentées par des syndicats rivaux.

La transformation du ministère des Postes, jusque-là assujetti à la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, en une société d'État assujettie au Code canadien du travail a également mis les ressources du Conseil à contribution. Outre les requêtes spéciales visant à faire déclarer des grèves illégales et à obtenir des ordonnances de ne pas faire à l'égard de la Société canadienne des postes ou des syndicats représentant ses employés, le Conseil est maintenant saisi d'une seule requête visant à faire réviser la structure actuelle des unités de négociation de la Société dans son ensemble. Cette requête, qui a été présentée à l'automne 1985, nécessite une série d'audiences publiques devant un quorum bilingue. Celles-ci ont débuté au cours de l'hiver 1985-1986 et, pour qu'il soit possible de clore l'affaire, elles devront se poursuivre pendant une bonne partie de l'année financière 1987-1988. Les statistiques qui suivent font état des conséquences de la requête de la Société sur les ressources du Conseil. Du point de vue statistique, la requête ne représente que 0,13 % du volume de travail du Conseil, mais a nécessité près de 14,5 % des jours d'audience pour les premiers six mois de l'année financière en cours (18 sur 124 jours).

Un autre facteur a influé sur l'exécution du Programme en 1985-1986. En effet, pendant le premier semestre de 1985-1986 et une bonne partie de l'année précédente, le Conseil a dû remplir ses fonctions en ne comptant que sur six des huit membres qui le composent normalement. Les deux postes vacants ont été pourvus à l'automne 1985, mais les nominations ont coïncidé avec le départ de deux autres membres, dont l'un n'a pas été remplacé. Ainsi, depuis le début de 1984, soit depuis presque trois ans, le nombre de membres du Conseil, qui s'élève normalement à huit membres expérimentés, n'a jamais été au complet. Le nombre d'audiences que le Conseil a pu tenir montre bien l'effet négatif que cette situation a produit. En effet, le tableau 5 indique que le nombre de jours d'audience, qui avait atteint le chiffre record de 256 en 1983-1984, n'a cessé de baisser depuis pour se chiffrer à 226 en 1984-1985 et à seulement 215 en 1985-1986.

La capacité du Conseil de fixer des audiences dépend dans une large mesure du nombre disponible de membres du Conseil d'expérience. En 1984, la dernière année où les membres d'expérience étaient au grand complet, le Conseil avait à sa disposition quatre quorums pour tenir des audiences et(ou) rendre des décisions. À l'heure actuelle, étant donné qu'il y a une vacance, le nombre disponible de quorums est passé à trois. Une perte de 25 % des jours d'audience possibles pour régler les affaires s'ensuit manifestement, entraînant ainsi un plus long délai dans la mise au rôle des affaires aux fins de règlement ou d'audience.

Au cours de la prochaine année financière, quatre des sept membres actuels termineront leur mandat. Si certains ou tous ces membres ne sont pas renommés, la capacité du Conseil de s'occuper efficacement de son volume de travail pourrait être grandement touchée. Même si de nouveaux membres sont nommés de façon opportune, de quatre à six mois de formation s'écouleront avant que ceux-ci puissent siéger à des quorums. Un arriérage des affaires nécessitant un examen ou une audience pourrait s'ensuivre; cet arriérage pourrait s'accroître à un rythme accéléré, défaisant ainsi toute amélioration déjà apportée au rendement du Conseil, et ajoutant considérablement au délai moyen de règlement des affaires.

Par ailleurs, outre le nombre de membres, la capacité du Conseil de fixer des audiences promptement est touchée par un autre facteur externe, soit la capacité linguistique de ces membres. Sur 124 jours d'audience jusqu'à maintenant, 64 (ou 51,6 %) ont nécessité la présence de membres entièrement bilingues. Les quatre membres dont le mandat doit prendre fin au cours de la prochaine année financière sont tous bilingues. Les trois autres membres sont unilingues, mais de ceux-ci un est en formation linguistique. Soulignons que 44 % des demandes reçues pendant l'année financière en cours proviennent du Québec, ce qui représente une hausse par rapport au chiffre de l'année financière 1985-1986, soit 31,5 %. Les membres des quorums chargés de régler la majeure partie de ces affaires devront être bilingues ou francophones. Il est donc essentiel que la capacité linguistique soit améliorée pour que le Conseil puisse maintenir son niveau actuel de rendement.

2. Initiatives

Dans la mesure où les ressources limitées le permettront, l'expansion aux bureaux régionaux du système automatisé de gestion des affaires et de recherche documentaire devrait se faire au début de 1987-1988, tout comme la mise au point des éléments du système qui sont devenus opérationnels en 1986-1987. Lorsque les bureaux régionaux disposeront de la communication «en direct», ils pourront, sans avoir à subir les retards qu'entraînent les demandes de renseignements faites par téléphone, accéder directement aux données emmagasinées à Ottawa, et cela à partir de l'unité centrale à laquelle ils seront reliés par des terminaux à clavier. On prévoit que la communication exacte et rapide de données pertinentes portant sur les affaires déjà tranchées permettra d'accélérer les enquêtes sur les affaires et que l'accès rapide à la base de données jurisprudentielles du Conseil contribuera à améliorer les résultats de la médiation.

De plus, la bibliothèque de recherche juridique commence à utiliser des ordinateurs pour consulter des bases de données pertinentes déjà établies, ce qui permet d'effectuer ce genre de recherche plus rapidement, plus efficacement, et à meilleur prix.

3. État des initiatives annoncées antérieurement

Les efforts que le Conseil a faits pour réduire l'arriéré d'affaires qui augmente sans cesse depuis 1982 ont finalement été fructueux. Pour la première fois depuis 1981-1982, il a réussi à réduire le nombre d'affaires pendantes, qui a été ramené à 365 en 1985-1986, ce qui représente une diminution de 20 par rapport à l'année précédente (voir tableau 5). Toutefois, les indicateurs de rendement pour 1985-1986 ne reflètent pas les efforts que le Conseil a déployés pour trancher les affaires plus rapidement; ainsi, au cours de l'année à l'étude, le délai moyen de traitement allant de la date de réception d'une requête à la date de règlement est passé de 155 jours en 1984-1985 à 185 en 1985-1986, ce qui représente une augmentation moyenne de 30 jours (voir tableau 5).

Cette situation apparemment contradictoire s'explique en partie ainsi: comme le Conseil règle un plus grand nombre d'affaires dont il est saisi depuis un certain temps, soit des vieilles affaires, les statistiques sur le délai moyen de traitement auront tendance à augmenter lorsqu'il est tenu compte de ces affaires dans les statistiques concernant leur «règlement». On prévoit que cette tendance sera renversée lorsque l'arriéré des vieilles affaires aura été réduit.

E. Efficacité du Programme

Afin de remplir efficacement son mandat, le Conseil surveille étroitement le déroulement de toutes les affaires dont il est saisi, pour s'assurer que le délai qui s'écoule entre le dépôt initial d'une requête ou d'une plainte et son règlement final est aussi court que possible. À cette fin, le système automatisé de gestion des affaires et de recherche documentaire permettra à la direction de contrôler beaucoup plus facilement le traitement des affaires complexes et variées dont le Conseil est saisi et de fournir avec plus de célérité les données ayant trait au rendement.

En ce qui concerne l'exécution du Programme, le Conseil est l'objet d'un examen constant de la part d'organismes de l'extérieur comme les associations d'employeurs et les syndicats, ainsi que de la part des milieux juridique et universitaire. En outre, les décisions du Conseil peuvent être révisées par les tribunaux supérieurs, tels que la Cour fédérale du Canada et la Cour suprême du Canada, si l'une des parties auxquelles elles s'appliquent en fait la demande. L'expérience montre que le Conseil a eu beaucoup de succès devant les tribunaux, car sur un total de 93 requêtes en révision judiciaire, 14 décisions seulement ont été infirmées au cours des trois dernières années (voir

tableau 4). De la même façon, le Conseil a recours à une procédure de révision interne de ses décisions lorsqu'une partie intéressée présente une requête en réexamen. En 1985-1986, il a fait droit à deux des 37 requêtes de ce genre dont il a été saisi.

Tableau 4: Efficacité du Programme (révision judiciaire)

	1983-1984	1984-1985	1985-1986
Décisions du Conseil	697	716	776
Décisions soumises aux procédures de révision judiciaire	30	31	32
Requêtes en révision judiciaire retirées par la partie appelante	17	15	11
Décisions maintenues par les tribunaux	7	12	4
Décisions infirmées par les tribunaux	6*	3	5**
Requêtes en révision judiciaire en instance devant les tribunaux	0	1	12

* Dans cinq de ces cas, il s'agissait d'une même décision portant sur les cinq affaires; par conséquent, seulement deux décisions du Conseil portant sur six affaires ont en réalité été infirmées.

** Trois de ces décisions concernaient la Chambre des communes et ont été infirmées pour défaut de compétence.

Le Conseil canadien des relations du travail a été exempté de l'évaluation des Programmes par le Bureau du Contrôleur général. L'exemption est fondée sur le fait que le Conseil est un tribunal quasijudiciaire et qu'il n'a pas le pouvoir de modifier ni de changer son Programme.

F. Données sur le rendement et justification des ressources

En 1985-1986, le Conseil a reçu à peu près le même nombre de nouvelles requêtes (756) qu'en 1984-1985, où il en avait reçu plus que jamais auparavant. Si l'on y ajoute les 385 affaires qui n'étaient toujours

pas réglées au début de l'année, le total des affaires en instance pour l'année a atteint le chiffre sans précédent de 1 141 (voir tableau 5). Malgré les difficultés dont il est fait mention ci-dessus à propos des postes laissés vacants au niveau des membres du Conseil, celui-ci a réussi à trancher un plus grand nombre de requêtes qu'au cours des trois années précédentes et il a sérieusement entrepris de réduire l'arriéré des affaires.

D'après les renseignements obtenus pour les six premiers mois de 1986-1987, le volume de travail du Conseil sera à peu près le même qu'en 1985-1986 et la réduction du nombre de causes pendantes à la fin de l'année pourrait se poursuivre (voir tableau 5). Le rendement pourra probablement être amélioré lorsque le Conseil pourra compter sur un effectif complet de huit membres. Comme nous l'avons déjà dit, non seulement un poste à ce niveau est encore vacant, mais comme le mandat de quatre membres prendra bientôt fin, ceux-ci ne pourront être affectés aux affaires dont le règlement n'est prévu qu'après l'expiration de leur mandat. En raison de cette situation, le règlement des affaires en question qui, de par leur nature même, ne peuvent être tranchées rapidement, sera encore retardé.

Tableau 5: Indicateurs de rendement

	1983-1984	1984-1985	1985-1986	1986-1987*	1987-1988*
Nouvelles affaires	771	779	756	800	825
Affaires réglées	697	716	776	850	850
Affaires en instance à la fin de l'année	322	385	365	315	290
Temps moyen de traitement (en jours)	124	155	185	135	130
Affaires entendues	167	209	201	225	225
Jours d'audience	256	226	215	250	250
Affaires réglées par A-P	7,0	7,1	7,9	8,5	8,5
Taux de succès dans la médiation (%)	56,4	68	62	68	68
Moyenne des rapports présentés par agent	17,1	20	22	23	25

* Projections (en supposant que quatre quorums seront disponibles)

Section II
Renseignements supplémentaires

A. Aperçu des ressources du Programme

1. Besoins financiers par article

Le tableau 6 montre, par article, les dépenses du Conseil canadien des relations du travail.

Tableau 6: Détails des besoins financiers par article (en milliers de dollars)

	Budget des dépenses 1987-1988	Prévu 1986-1987	Réel 1985-1986
Personnel			
Traitements et salaires	4 403	4 079	3 872
Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés	661	571	620
	5 064	4 650	4 492
Biens et services			
Transports et communications	734	589	643
Information	90	90	123
Services professionnels et spéciaux	427	427	450
Location	74	74	130
Achat de services de réparation et d'entretien	16	16	10
Services publics, fournitures et approvisionnements	154	154	102
Toutes autres dépenses	18	18	28
	1 513	1 368	1 486
Total des dépenses de fonctionnement	6 577	6 018	5 978
Capital	6	6	168
Total des dépenses	6 583	6 024	6 146

2. Besoins en personnel

Les dépenses en personnel représentent 76,9% des dépenses totales de fonctionnement du Programme. Un aperçu des besoins en personnel du Programme est présenté au tableau 7.

Tableau 7: Détails des besoins en personnel

	Années-personnes autorisées			Échelle des traitements actuelle	Provision pour le traitement annuel moyen 1987-1988
	1987-1988	1986-1987	1985-1986		
Gestion	21	21	17	51 400 - 110 300	74 586
Scientifique et professionnelle					
Droit	2	2	2	23 562 - 92 800	34 401
Bibliothéconomie	2	2	2	21 932 - 50 712	34 732
Administration et service extérieur					
Services administratifs	10	10	12	16 955 - 58 562	36 786
Services d'information	2	2	2	14 581 - 57 980	42 686
Gestion du personnel	3	3	3	22 940 - 63 870	45 305
Administration des programmes	15	15	17	14 939 - 62 268	46 435
Achat et approvisionnement	1	1	1	15 192 - 57 980	
Soutien administratif					
Commis aux écritures et aux règlements	29	29	27	13 887 - 34 086	24 273
Secrétariat, sténographie et dactylographie	18	19	18	13 569 - 34 304	25 142

Nota: Les colonnes des années-personnes présentent la répartition, par groupe professionnel, des années-personnes autorisées pour le Programme. La colonne de l'échelle des traitements actuelle illustre l'échelle de traitement de chacun des groupes professionnels au 31 octobre 1986. Dans la colonne du traitement moyen figurent les coûts estimatifs du traitement de base, y compris la provision pour les conventions collectives, les augmentations annuelles, les promotions et la rémunération au mérite, divisés par le nombre d'années-personnes du groupe professionnel. Les changements dans la répartition des éléments servant de base aux calculs peuvent avoir un effet sur la comparaison des moyennes d'une année à l'autre.

3. Recettes

Le Conseil canadien des relations du travail obtient des personnes qui en font la demande un montant pour les transcriptions ou les bandes enregistrées de ses audiences publiques. Ses recettes paraissent au tableau 8. Celles-ci sont versées directement au Trésor et ne peuvent être utilisées par le Programme.

Tableau 8: Recettes par catégorie
(en milliers de dollars)

	Budget des dépenses 1987-1988	Prévu 1986-1987	Réel 1985-1986
Vente de transcriptions et de bandes enregistrées (audiences publiques)	10	9	2

4. Coût net du Programme

Le Budget des dépenses du Programme ne comprend que les dépenses qui doivent être imputées sur les crédits votés. Le tableau 9 présente d'autres éléments de coût dont il faut tenir compte pour établir le coût estimatif total du Programme.

Tableau 9: Coût total du Programme pour 1987-1988
(en milliers de dollars)

	Budget principal 1987-1988	Plus* autres coûts	Coût estimatif total du Programme 1987-1988	1986-1987
Travaux permanents du Conseil canadien des relations du travail	6 583	1 459	8 042	7 221

* Les autres coûts de 1 459 000 $ comprennent:

	(en milliers de dollars)
• Locaux fournis sans frais par Travaux publics	1 348
• Émission des chèques et autres services comptables fournis sans frais par Approvisionnements et Services	15
• Avantages sociaux des employés constitués de la contribution de l'employeur aux primes des régimes d'assurance et des frais payés par le Secrétariat du Conseil du Trésor	96